

BAB II

KAJIAN PUSTAKA TENTANG GENDER, PEKERJA/BURUH DAN HAM KETENAGAKERJAAN

A. Tinjauan Umum Tentang Gender

1. Pengertian Gender

Gender sering diidentikkan dengan jenis kelamin (sex), padahal gender berbeda dengan jenis kelamin. Gender sering juga dipahami sebagai pemberian dari Tuhan atau kodrat Ilahi, padahal gender tidak semata-mata demikian. Menurut John M. Echols dan Hassan Shadily, secara etimologis kata ‘gender’ berasal dari bahasa Inggris yang berarti jenis kelamin.¹⁷ Sedangkan menurut Victoria Neufeldt, kata gender diartikan sebagai perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan dalam hal nilai dan perilaku.¹⁸

Gender merupakan ciri-ciri, sifat, peran, tanggung jawab serta posisi perempuan dan laki-laki yang dibentuk (dikonstruksikan) secara social.¹⁹

Gender adalah perbedaan yang tampak pada laki-laki dan perempuan apabila dilihat dari nilai dan tingkah laku. Gender merupakan suatu istilah yang digunakan untuk menggambarkan perbedaan antara laki-

¹⁷ John M. Echols dan Hassan Shadily, Kamus Inggris Indonesia, Gramedia, Jakarta, 1983, hlm. 265

¹⁸ Victoria Neufeldt, (ed.), Webster’s New World Dictionary, Webster’s New World Clevelanland, New York, 1984, hlm. 561.

¹⁹ Ahmad Yani, E-Book: Sebuah Panduan Praktis Dari Pengalaman Program ANCORS Manual Pengarusutamaan Gender (PUG), hlm. 4

laki dan perempuan secara sosial. Gender adalah kelompok atribut dan perilaku secara kultural yang ada pada laki-laki dan perempuan.²⁰

Sejalan dengan itu, Gender merupakan konsep hubungan sosial yang membedakan (memilahkan atau memisahkan) fungsi dan peran antara perempuan dan laki-laki. Perbedaan fungsi dan peran antara laki-laki dan perempuan itu tidak ditentukan karena keduanya terdapat perbedaan biologis atau kodrat, melainkan dibedakan menurut kedudukan, fungsi dan peranan masing-masing dalam berbagai kehidupan dan pembangunan.²¹

Dari beberapa definisi tentang gender di atas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa gender adalah suatu sifat yang dijadikan dasar untuk mengidentifikasi perbedaan antara laki-laki dan perempuan dilihat dari segi kondisi sosial dan budaya, nilai dan perilaku, mentalitas dan emosi, serta faktor-faktor nonbiologis lainnya.

2. Teori-Teori Gender

Berbagai teori-teori dikemukakan oleh para ahli untuk melihat permasalahan gender dari berbagai dimensi yang terkait dengan permasalahan gender. Menurut Sasongko beberapa teori yang menjelaskan kesetaraan dan keadilan gender yaitu:²²

a. Teori Nurture

Menurut teori nurture adanya perbedaan perempuan dan laki-laki adalah hasil konstruksi sosial budaya sehingga menghasilkan peran

²⁰ Dwi Narwoko dan Bagong Yuryanto, *Sosiologi Teks Pengantar dan Terapan*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2004, hlm. 334

²¹ *Ibid*, hlm. 335

²² Sasongko dan Sundari, *Konsep Teori dan Gender*, BKKBN, Jakarta, 2009, hlm. 73.

dan tugas yang berbeda. Perbedaan itu membuat perempuan selalu tertinggal dan terabaikan peran dan kontribusinya dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Konstruksi sosial menempatkan perempuan dan laki-laki dalam perbedaan kelas. Laki-laki diidentikkan dengan kelas borjuis, dan perempuan sebagai kelas proletar.

b. Teori Nature

Menurut teori nature adanya perbedaan laki-laki dan perempuan adalah kodrat, sehingga harus diterima. Perbedaan biologis itu memberikan indikasi dan implikasi bahwa diantara kedua jenis kelamin tersebut memiliki peran dan tugas yang berbeda. Ada peran dan tugas yang dapat dipertukarkan, tetapi ada yang tidak bisa karena memang berbeda secara kodrat alamiahnya.

c. Teori Equilibrium

Di samping kedua aliran tersebut terdapat kompromistis yang dikenal dengan keseimbangan (equilibrium) yang menekankan pada konsep kemitraan dan keharmonisan dalam hubungan antara perempuan dengan laki-laki. Pandangan ini tidak mempertentangkan antara kaum perempuan dan laki-laki, karena keduanya harus bekerja sama dalam kemitraan dan keharmonisan dalam kehidupan keluarga, masyarakat, bangsa dan Negara.

3. Perbedaan Gender dan Jenis Kelamin

Gender berbeda dengan sex, meskipun secara etimologis artinya sama-sama dengan sex, yaitu jenis kelamin.²³ Secara umum sex digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dari segi anatomi biologis, sedang gender lebih banyak berkonsentrasi kepada aspek sosial, budaya, dan aspek-aspek nonbiologis lainnya. Kalau studi sex lebih menekankan kepada perkembangan aspek biologis dan komposisi kimia dalam tubuh seorang laki-laki dan seorang perempuan, maka studi gender lebih menekankan kepada perkembangan aspek maskulinitas dan femininitas seseorang.

Pemahaman dan pembedaan antara konsep jenis kelamin (*sex*) dan gender seperti tersebut di atas sesungguhnya sangat diperlukan dalam melakukan kajian untuk memahami berbagai persoalan ketidakadilan dan diskriminasi yang menimpa kaum perempuan selama ini. Karena seperti dikatakan oleh Fakih (dalam Sutinah, 2004), bahwa berbagai ketidakadilan sosial yang menimpa kaum perempuan tersebut disebabkan karena adanya kaitan erat antara perbedaan gender (*gender differences*) dan ketidakadilan gender (*gender inequalities*) dengan struktur ketidakadilan masyarakat secara luas.⁸ Dengan kata lain, persoalan *sosio-struktural* dalam bentuk kebijakan tetapi juga persoalan *sosio-cultural* (budaya) adalah yang paling banyak dianggap sebagai akar persoalan ketidakadilan dan diskriminasi terhadap kaum perempuan.

²³ John M. Echols dan Hasan Shadily, *Loc.Cit*, hlm. 517

4. Kesetaraan dan Keadilan Gender

Kesetaraan gender berarti kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, hukum, ekonomi, sosial budaya, pendidikan dan pertahanan dan keamanan nasional (hankamnas), serta kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan tersebut. Kesetaraan gender juga meliputi penghapusan diskriminasi dan ketidakadilan struktural, baik terhadap laki-laki maupun perempuan.²⁴

Sedangkan keadilan gender adalah suatu proses dan perlakuan adil terhadap perempuan dan laki-laki. Dengan keadilan gender berarti tidak ada pembakuan peran, beban ganda, subordinasi, marginalisasi dan kekerasan terhadap perempuan maupun laki-laki. Terwujudnya kesetaraan dan keadilan gender ditandai dengan tidak adanya diskriminasi antara perempuan dan laki-laki, dan dengan demikian mereka memiliki akses, kesempatan berpartisipasi, dan kontrol atas pembangunan serta memperoleh manfaat yang setara dan adil dari pembangunan.

Perbedaan gender pada prinsipnya adalah sesuatu yang wajar dan merupakan sunnatullah sebagai sebuah fenomena kebudayaan. Perbedaan itu tidak akan menjadi masalah jika tidak menimbulkan ketidakadilan. Namun pada kenyataannya perbedaan tersebut melahirkan berbagai ketidakadilan baik bagi kaum laki-laki terutama kepada kaum perempuan.

²⁴ Iswah Adriana, *Kurikulum Berbasis Gender*, Tadrîs. Volume 4. Nomor 1. 2009, hlm. 139

Gender masih diartikan oleh masyarakat Gender masih diartikan oleh masyarakat sebagai perbedaan jenis kelamin. Masyarakat belum memahami bahwa gender adalah suatu konstruksi budaya tentang peran fungsi dan tanggung jawab sosial antara laki-laki dan perempuan. Kondisi demikian mengakibatkan kesenjangan peran sosial dan tanggung jawab sehingga terjadi diskriminasi, terhadap laki-laki dan perempuan. Hanya saja bila dibandingkan, diskriminasi terhadap perempuan kurang menguntungkan dibandingkan laki-laki.²⁵

Ketidakadilan gender termanifestasikan dalam pelbagai bentuk, yaitu:

- a. Marginalisasi atau proses peminggiran/pemiskinan, yang mengakibatkan kemiskinan secara ekonomi. Seperti dalam memperoleh akses pendidikan, misalnya, anak perempuan tidak perlu sekolah tinggi-tinggi karena pada akhirnya juga kembali ke dapur.
- b. Subordinasi atau penomorduaan, pada dasarnya adalah keyakinan bahwa salah satu jenis kelamin dianggap lebih penting atau lebih utama dibanding jenis kelamin lainnya. Sudah sejak dahulu ada pandangan yang menempatkan kedudukan dan peran perempuan lebih rendah dari laki-laki. Sebagai contoh dalam memperoleh hak-hak pendidikan biasanya anak perempuan tidak mendapat akses yang sama dibanding laki-laki. Ketika ekonomi keluarga terbatas, maka hak untuk mendapatkan pendidikan lebih diprioritaskan kepada anak laki-

²⁵ *IBid*

laki, padahal kalau diperhatikan belum tentu anak perempuan tidak mampu.

- c. Stereotipe, adalah citra baku tentang individu atau kelompok yang tidak sesuai dengan kenyataan empiris yang ada. Pelabelan negatif secara umum selalu melahirkan ketidakadilan. Hal ini mengakibatkan terjadinya diskriminasi dan berbagai ketidakadilan yang merugikan kaum perempuan. Misalnya pandangan terhadap perempuan yang tugas dan fungsinya hanya melaksanakan pekerjaan yang berkaitan dengan pekerjaan domestik atau kerumahtanggaan. Label kaum perempuan sebagai “ibu rumah tangga” merugikan, jika hendak aktif dalam “kegiatan laki-laki” seperti berpolitik, bisnis atau birokrat. Sementara label laki-laki sebagai pencari nafkah utama (breadwinner) mengakibatkan apa saja yang dihasilkan oleh perempuan dianggap sebagai sambilan atau tambahan dan cenderung tidak diperhitungkan.
- d. Kekerasan (*violence*), adalah suatu serangan terhadap fisik maupun integritas mental psikologis seseorang. Oleh karena itu, kekerasan tidak hanya menyangkut serangan fisik saja seperti perkosaan, pemukulan dan penyiksaan, tetapi juga yang bersifat non fisik, seperti pelecehan seksual sehingga secara emosional terusik.
- e. Beban ganda, adalah beban yang harus ditanggung oleh salah satu jenis kelamin tertentu secara berlebihan. Berbagai observasi menunjukkan perempuan mengerjakan hampir 90% dari pekerjaan dalam rumah tangga. Sehingga bagi mereka yang bekerja, selain

bekerja di tempat kerja, juga masih harus mengerjakan pekerjaan rumah tangga.²⁶

Bentuk-bentuk ketidakadilan ini, akhirnya berdampak pada perempuan dengan terjadinya kesenjangan gender, baik di lingkup keluarga maupun di lingkup masyarakat. Berbicara tentang kesetaraan gender artinya bukan fifty-fifty akan tetapi adalah pemberian akses yang sama bagi kaum perempuan dan laki-laki memiliki akses sumber daya yang sama, atau partisipasi yang sama untuk berkiprah di dalam pembangunan serta memberikan kesempatan yang sama dalam pengambilan keputusan, karena pengambilan keputusan bukan hanya milik kaum laki-laki saja.

Dengan kata lain kesetaraan gender adalah memberikan kesempatan yang sama baik laki-laki maupun perempuan untuk sama-sama menikmati hasil pembangunan. Maka emansipasi dan kesetaraan adalah hal yang wajib diwujudkan, akan tetapi jangan sampai kebablasan hanya karena mengatasnamakan kesetaraan justru mengabaikan kodrat yang sudah ditetapkan dengan sibuk berkarir dan mengabaikan kasih sayang keluarga.

B. Tinjauan Umum Tentang Pekerja/Buruh

1. Pengertian Pekerja/Buruh

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan

²⁶ *Ibid.*, hlm 140

mulai dari zaman Belanda juga karena Peraturan Perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai “*Bule Callar*”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan dikantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai “Karyawan/pegawai” (White Collar). Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.²⁷

Dalam perkembangan Hukum Perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu Kongres FBSI II Tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada dibawah pihak lain yakni majikan.

Berangkat dari sejarah penyebutan istilah buruh seperti tersebut diatas, menurut penulis istilah buruh kurang sesuai dengan perkembangan sekarang, buruh sekarang ini tidak lagi sama dengan buruh masa lalu yang hanya bekerja pada sekitar nonformal seperti kuli, tukang dan sejenisnya, tetapi juga sektor formal seperti Bank, Hotel dan lain-lain. Karena itu lebih

²⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo, Jakarta, 2008, hlm. 33

menyebutkannya dengan istilah pekerja. Istilah pekerja juga sesuai dengan penjelasan pasal 2 UUD 1945 yang menyebutkan golongan-golongan adalah badan-badan seperti Koperasi, Serikat Pekerja dan lain-lain badan kolektif.

Namun pada masa Orde Baru istilah pekerja khususnya Serikat Pekerja yang banyak diintervensi oleh kepentingan pemerintah, maka kalangan buruh trauma dengan penggunaan istilah tersebut sehingga untuk mengakomodir kepentingan buruh dan pemerintah, maka istilah tersebut disandingkan.

Dalam RUU Ketenagakerjaan ini sebelumnya hanya menggunakan istilah pekerja saja, namun agar selaras dengan Undang-Undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 yang menggunakan istilah Serikat Buruh/Pekerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.

Pengertian agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

Berdasarkan dari kedua pengertian pekerja/buruh diatas maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya, pekerja maupun butuh memiliki arti yang sama tetapi untuk buruh berkonotasi sebagai pekerja rendahan, kasaran dan sebagainya, sedangkan pekerja adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tapi otak dalam melakukan kerja, akan tetapi pada intinya sebenarnya mempunyai arti satu yaitu pekerja.

2. Beberapa Peristilahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

a. Pekerja Anak

Pekerja anak itu adalah sebuah istilah untuk mempekerjakan anak kecil. Istilah pekerja anak dapat memiliki konotasi pengeksploitasian anak kecil atas tenaga mereka, dengan gaji yang kecil atau pertimbangan bagi perkembangan kepribadian mereka, keamanannya, kesehatan, dan prospek masa depan. Di beberapa negara, hal ini dianggap tidak baik bila seorang anak di bawah umur tertentu, tidak termasuk pekerjaan rumah tangga dan pekerjaan sekolah. Seorang 'bos' dilarang untuk mempekerjakan anak di bawah umur, namun umum minimumnya tergantung dari peraturan negara.

b. Pekerja Laki-Laki

Pekerja laki-laki pada dasarnya memang berbeda dari pekerja/buruh yang lain karena pekerja/buruh laki-laki ini harus

bekerja karena untuk menompang ekonomi, dan juga Pekerja/Buruh laki-laki ini mengharuskan bekerja untuk menghidupi keluarganya.

c. Pekerja Perempuan

Pertumbuhan ekonomi yang mendesak serta kurangnya penghasilan, dengan adanya kesempatan untuk bekerja di bidang industri telah memberikan daya tarik bagi tenaga kerja perempuan. Banyak alasan yang mendasari bahwa perempuan harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga karena tidak ada anggota keluarga lain yang mencari nafkah, ada pula yang bekerja karena memang ingin mencapai karier yang baik dalam dunia kerja.

Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pekerja perempuan adalah perempuan yang sudah dewasa, perempuan yang dianggap dewasa disini adalah perempuan yang sudah berumur 18 (delapan belas) tahun atau lebih. Perempuan yang belum berumur 18 (delapan belas) tahun termasuk orang yang belum dewasa.

d. Pekerja Penyandang Cacat

Pekerja Penyandang Cacat adalah tenaga kerja yang mempunyai kelainan fisik dan/mental namun mampu melakukan kegiatan secara selayaknya, serta melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar

hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.²⁸

Penyandang cacat adalah adanya disfungsi atau berkurangnya suatu fungsi yang secara objektif dapat di ukur/ di lihat, karena adanya kehilangan/kelainan dari bagian tubuh seseorang, misalnya, tidak adanya tangan, kelumpuhan pada bagian tertentu dari tubuh. Penyandang cacat, berdasarkan Undang-Undang Nomor 4 tahun 1997 tentang Penyandang Cacat Pasal 1 angka 1 adalah setiap orang yang mengalami kelainan fisik dan mental yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan kegiatan secara selayaknya.²⁹

3. Perjanjian Kerja

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Iman Soepomo menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja/buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan

²⁸ Tenaga Kerja Penyandang Cacat, dalam <https://www.jakarta.go.id/v2/news/2013/07/tenaga-kerja-penyandang-cacat.html>, diakses pada tanggal 27 Juli 2021 pukul 12.00 wib.

²⁹ Departemen Sosial Republik Indonesia Pedoman advokasi sosial penyandang cacat Jakarta, direktorat pelayanan dan rehabilitasi sosial penyandang cacat 2009

majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.³⁰

Pengertian perjanjian kerja berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, sifatnya lebih umum karena pengertian tersebut menunjuk pada hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak salah satunya adalah upah disamping hak dan kewajiban lain yang akan dibicarakan secara tersendiri.³¹

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja, dapat ditarik beberapa unsur perjanjian kerja, yakni:

a. Ada pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian) dan pekerjaan itu haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh. Secara umum, pekerjaan adalah segala perbuatan yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh untuk kepentingan pengusaha sesuai isi perjanjian kerja.

b. Ada upah

Upah harus ada dalam setiap hubungan kerja, karena upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja),

³⁰ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm. 64

³¹ *Ibid*, hlm.65

bahkan dapat dikatakan tujuan utama orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan bentuk uang atau bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan.

c. Ada perintah

Perintah merupakan unsur yang paling khas dari hubungan kerja, maksudnya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh berada di bawah perintah pengusaha.³²

Berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan maupun tertulis. Namun, secara normatif perjanjian kerja dalam bentuk tertulis menjamin hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan membantu dalam proses pembuktian.

Perjanjian kerja bersama merupakan pengganti istilah Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), yang istilah awalnya adalah perjanjian perburuhan.³³ Perjanjian kerja bersama dapat menyeimbangkan keberadaan dan kedudukan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pasal 1 angka 21

³² Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 47

³³ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003, hlm. 171

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Berdasarkan pada pengertian perjanjian kerja tersebut, dapat diketahui bahwa pihak-pihak dalam perjanjian kerja bersama adalah serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan pengusaha atau beberapa/perkumpulan pengusaha.

Dalam penyusunannya perjanjian kerja bersama dilakukan secara musyawarah atau perundingan dan dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan bahasa Indonesia.³⁴ Perjanjian kerja bersama cukup didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan karena perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha dianggap sudah dapat mewakili kepentingan pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah.

1) Terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan dalam pembuatan perjanjian kerja bersama, antara lain sebagai berikut:

³⁴ *Ibid*, hlm. 172

- 2) Dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat satu perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi semua pekerja/buruh di perusahaan tersebut.
- 3) Serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili pekerja/buruh dalam melakukan perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha adalah yang memiliki anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- 4) Perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan apabila isi perjanjian kerja berasama tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan²⁶.

Masa berlaku perjanjian kerja bersama hanya dapat dibuat untuk paling lama dua tahun, untuk selanjutnya dapat diperpanjang untuk paling lama satu tahun. Jika tidak terdapat ketentuan lain, maka perjanjian kerja bersama yang telah dibuat berlaku terus-menerus untuk waktu yang sama, tetapi tidak melebihi waktu satu tahun kecuali ada pernyataan untuk mengakhiri yang dapat dilakukan selambat-lambatnya satu bulan sebelum waktu perjanjian kerja bersama berakhir.³⁵

³⁵ Adrian Sutedi, *Op.Cit*, hlm. 53

4. Hubungan antara Beban Kerja dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja dipengaruhi oleh besarnya beban kerja yang dirasakan oleh tiap-tiap pekerja. Jika pekerjaan memiliki beban kerja yang tinggi akan berdampak pada beban fisik dan beban mental diakibatkan kurangnya rasa aman yang dirasakan oleh pekerjanya. Sedangkan jika beban pekerjaan yang terlalu rendah maka menyebabkan kebosanan akan pekerjaan yang dilakukan terasa sangat monoton.

Beban kerja yang tinggi berpengaruh terhadap tingkat kelelahan yang tinggi pula, terlebih lagi sistem pekerjaan yang memiliki target tertentu untuk perusahaan besar yang memiliki banyak saingan. Kelelahan yang tinggi berdampak pada kesehatan pekerja yang menurun mengakibatkan menurun pula kinerja yang dihasilkan. Terlebih lagi kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat akan meningkatkan kecelakaan kerja karena kurangnya penjagaan keselamatan kerja. Beban kerja fisik yang berlebih dapat menurunkan kinerja otot yaitu berkurangnya kemampuan otot untuk melakukan kontraksi dan relaksasi, berkurangnya kemampuan otot tersebut menunjukkan terjadinya kelelahan pada otot yang dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja (Suma"mur, 2009).

Adapun tujuan dari sistem keselamatan kerja yaitu K3 itu sendiri adalah menjamin keadaan, keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani manusia serta karya dan budayanya yang tertuju pada

kesejahteraan masyarakat pada umumnya dan manusia pada khususnya (Sedarmayanti, dalam Anoraga 2001).

SDM yang kurang mendapatkan perhatian dan kurang memperoleh pemeliharaan yang wajar dari perusahaan maka hal tersebut menimbulkan kesalahan, turunnya semangat dan kegairahan kerja, dan prestasi SDM yang bersangkutan. Dengan menurunnya gairah dalam bekerja akan berakibat turunnya hasil kerja para pekerjanya. Fungsi pemeliharaan sumber daya manusia dalam pemeliharaan jiwa dan raganya, dengan memberikan penyuluhan dan pembinaan pentingnya pengamanan pada saat bekerja (Sugiarto, 2009).

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurfadli (2011) dengan judul Hubungan antara Beban Kerja dan Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS) terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Karyawan di PT.PANDATEX (Panca Persada Mulia Tekstile) Kabupaten Magelang. Hasil perhitungan adalah sebesar $p < 0,05$ yang berarti faktor yang mempengaruhi terhadap keselamatan kerja adalah beban kerja. Dengan hasil kesimpulan pada penelitian ini adalah ada hubungan antara beban kerja (konsumsi oksigen, ventilasi paru, dan denyut jantung) dan perilaku hidup bersih dan sehat (PHBS) terhadap keselamatan kerja (K3) karyawan di PT.PANDATEX (Panca Persada Mulia Tekstile) Kabupaten Magelang.

Dengan demikian sistem untuk menunjang keselamatan kerja sangat dibutuhkan bagi para pekerja termasuk bagi seorang buruh yang dapat dikatakan orang yang bekerja kasar berhadapan dengan mesin-mesin berbahaya yang bisa saja membayakan dirinya. Tampak jelas bahwa pencegahan kecelakaan dengan upaya pencegahan dapat menunjang kesejahteraan pekerja dan mengurangi beban kerjanya. Jika kecelakaan dapat dicegah maka hasil yang tinggi dapat dicapai (Bennet dan Silalahi, 1995).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja sangat berpengaruh keselamatan kerja pekerja, dimana semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula keselamatan kerjanya dan sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin rendah pula keselamatan kerjanya.

C. Tinjauan Umum Tentang HAM Ketenagakerjaan

1. Hubungan Kerja dalam Perspektif HAM

Perspektif pekerja dalam melihat hubungan kerja adalah perspektif hak asasi manusia (HAM). Dalam perspektif pekerja, pemenuhan hak asasi manusia hendaknya diberikan kepada semua pekerja tanpa membedakan pekerja dengan hubungan kerja tetap atau pekerja dengan fleksibilitas hubungan kerja berdasarkan prinsip non diskriminasi.

Perlindungan hukum bagi pekerja diberikan karena keamanan dan keberlangsungan kerja menjadi terancam akibat diterapkannya fleksibilitas hubungan kerja.

Hak asasi manusia adalah hak dasar atau hak pokok yang dibawa manusia sejak lahir sebagai anugerah Tuhan. Hak asasi manusia secara harfiah berarti hak-hak yang dimiliki seseorang semata-mata karena ia adalah seorang manusia. Hak asasi manusia merupakan hak yang dimiliki oleh setiap manusia setara atau sama seperti yang dimiliki oleh orang lain. Hak asasi manusia merupakan hak yang tidak dapat dicabut. Hak asasi manusia adalah hak yang bersifat universal dalam arti semua manusia adalah pemegang hak asasi manusia. Hak asasi manusia menjadi dasar bagi lahirnya hak-hak yang lain.

Bill of Rights di Amerika dan Declaration of The Rights of Man and Citizen di Perancis yang disusun pada akhir abad ke delapan belas adalah dokumen yang pertama kali memuat daftar hak asasi manusia (HAM). Dokumen tersebut lahir sebagai reaksi terhadap represi tirani penguasa yang melanggar hak kebebasan individual. Dalam bidang hukum ketenagakerjaan, tahapan penting dalam perkembangan hak-hak ketenagakerjaan adalah terbentuknya International Labour Office di tahun 1919, sebagai cikal bakal dari International Labour Organizations (ILO), dengan tugas untuk menyusun standar perburuhan internasional (international labour standards). Meskipun terdapat pandangan skeptis yang menilai bahwa langkah tersebut diambil untuk melindungi kepentingan perusahaan dari negara-negara maju dalam persaingan dengan perusahaan yang didirikan di negara-negara dengan standar

perburuhan yang rendah, akan tetapi rintisan dari pengakuan hak-hak perburuhan di lingkup internasional sudah dimulai.

Pada tahun 1948 Majelis Umum PBB mendeklarasikan Universal Declaration of Human Rights, yang selanjutnya ditindaklanjuti dengan pembentukan International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR) dan International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights (ICESCR) pada tahun 1966. Di bidang ketenagakerjaan, dibentuklah International Labour Organizations (ILO) yang melanjutkan tugas untuk menyusun dan mempromosikan standar perburuhan internasional.

Hak asasi manusia (HAM) umumnya dibagi menjadi dua kelompok yaitu Hak Sipil dan Politik (Civil and Political Rights) dan Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya (Economic, Social, and Cultural Rights). Hak sipil dan politik adalah hak yang berkaitan dengan kebebasan individu sebagai warga dari suatu negara yang demokratis, yang meliputi perlindungan dari tirani penguasa yang sewenang-wenang, persamaan di hadapan hukum, kebebasan untuk memilih dan dipilih dalam proses demokrasi, kebebasan berpendapat, dan seterusnya. Sedangkan hak ekonomi, sosial, dan budaya adalah hak yang berkaitan dengan hak individu dalam pemenuhan kebutuhan hidup, yang meliputi hak atas pekerjaan, hak atas pemeliharaan kesehatan, hak atas lingkungan yang sehat, hak atas jaminan sosial, dan seterusnya. Hak ekonomi, sosial, dan budaya mempunyai relevansi yang sangat besar dengan hukum

ketenagakerjaan, sedangkan bentuk hak sipil dan politik yang ada relevansinya dengan hukum ketenagakerjaan di antaranya adalah hak berserikat bagi pekerja hak mogok, dan hak untuk tidak mendapatkan diskriminasi di tempat kerja. Dua jenis hak sipil dan politik yang relevan dengan hubungan kerja adalah hak berserikat bagi pekerja dan hak non diskriminasi. Hak berserikat termuat di dalam Article 23(4) Universal Declaration of Human Rights dan Article 22 International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR). ICCPR memberikan penjelasan secara umum tentang hak berserikat sebagai berikut:

Everyone has the right to freedom of peaceful assembly and to freedom of association with others, including the right to form and join trade unions for the protection of his interest.

Hak non diskriminasi termuat dalam hampir semua dokumen tentang HAM. Article 26 ICCPR memuat hak non diskriminasi sebagai berikut:

All persons are equal before the law and are entitled without any discrimination to the equal protection of the law. In this respect, the law shall prohibit any discrimination and guarantee to all persons equal and effective protection against discrimination on any ground such as race, colour, sex, religion, language, political or other opinion, national or social origin, property, birth, or other status.

Jenis hak sosial, ekonomi, dan budaya yang relevan dengan hubungan kerja adalah hak atas pekerjaan, hak atas upah, dan hak atas kesehatan dan keselamatan kerja. Hak atas pekerjaan termuat dalam Article 23(1) Universal Declaration of Human Rights dan Article 6 International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights (ICESCR). Hak atas upah yang layak bagi pekerja termuat dalam Article 23(3) Universal Declaration of Human Rights dan Article 7 International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights (ICESCR).

Penghargaan terhadap hak asasi manusia (HAM) di tempat kerja termuat dalam konvensi dasar International Labour Organizations (ILO). Konvensi dasar ILO mengenai hak-hak dasar di tempat kerja terdiri dari 8 (delapan) konvensi ILO yang terbagi dalam 4 (empat) kelompok sebagai berikut:

- a. Kebebasan Berserikat (Konvensi ILO Nomor 87 dan Nomor 98).
- b. Penghapusan Diskriminasi (Konvensi ILO Nomor 100 dan Nomor 111).
- c. Penghapusan Kerja Paksa (Konvensi ILO Nomor 29 dan Nomor 105).
- d. Penghapusan Pekerja Anak (Konvensi ILO Nomor 138 dan Nomor 182).

Perlindungan terhadap hak asasi manusia (HAM) pada mulanya dikenal dalam teori kontrak sosial yang dikemukakan oleh J.J. Rousseau. Berdasarkan teori kontrak sosial maka hak-hak yang dimiliki oleh setiap individu diserahkan kepada negara berdasarkan kehendak bebas. Tugas

negara adalah memberikan perlindungan kepada setiap warga negara apabila terjadi pelanggaran terhadap hak-hak warga negara untuk mewujudkan ketertiban dan keadilan.

Penghormatan terhadap HAM merupakan salah satu karakteristik dalam konsep negara hukum. Konsep negara hukum terdapat dalam penjelasan umum UUD 1945 yang menyatakan bahwa Indonesia adalah negara yang berdasarkan atas hukum (*rechtsstaat*) tidak berdasarkan atas kekuasaan (*machsstaat*). Konsep tersebut dimuat lagi dalam Pasal 1 ayat (3) amandemen ke-3 (tiga) UUD 1945 yang menyatakan bahwa negara Indonesia adalah negara hukum.

Konsep negara hukum memiliki karakteristik kekuasaan negara dibatasi oleh hukum, adanya penghormatan terhadap hak-hak individu, dan keberadaan peradilan yang bebas dan tidak memihak. Negara hukum adalah negara yang menempatkan hukum sebagai dasar dari pelaksanaan kekuasaan negara dan penyelenggara kekuasaan negara dalam segala bentuknya dilakukan di bawah kekuasaan hukum.

The rule of law adalah konsep negara hukum yang dikemukakan oleh Dicey dengan karakteristik sebagai berikut:

- a. Kekuasaan negara tidak dijalankan secara sewenang-wenang melainkan dibatasi oleh hukum (*supremacy of law*).
- b. Setiap warga negara mempunyai kedudukan yang setara di hadapan hukum (*equality before the law*).

- c. Proses hukum berjalan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan (due process of law).

Sedangkan rechtsstaat adalah konsep negara hukum yang dikemukakan oleh Julius Stahl dengan karakteristik sebagai berikut:

- a. Pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia (HAM).
- b. Pemisahan kekuasaan negara berdasarkan teori Trias Politica.
- c. Pemerintahan diselenggarakan berdasarkan undang-undang (wetmatig bestuur).
- d. Eksistensi peradilan administrasi sebagai sarana perlindungan hukum bagi rakyat. Setiap pekerja beserta keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

Dewasa ini jaminan bagi pekerja di perusahaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu untuk melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Ada empat program jaminan sosial bagi tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang tersebut yaitu jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian, dan jaminan pelayanan kesehatan.

Jaminan kecelakaan kerja pertama kali diatur dalam Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja. Berdasarkan Undang-Undang tersebut pada prinsipnya pengusaha selaku pemberi kerja bertanggung jawab atas kecelakaan kerja yang menimpa pekerjanya.

Jaminan hari tua merupakan tabungan wajib yang dimaksudkan untuk memberikan bekal uang bagi pekerja pada hari tua. Jaminan hari tua pertama kali diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja.

Jaminan hari tua tersebut dibayarkan sekaligus atau secara berkala kepada tenaga kerja yang sudah mencapai usia 55 tahun atau mengalami cacat tetap. Iuran untuk program jaminan hari tua ditanggung bersama oleh pekerja dan pengusaha selaku pemberi kerja.

Jaminan Pemeliharaan Kesehatan pertama kali diatur dalam Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja. Pemeliharaan kesehatan adalah upaya pencegahan dan penanggulangan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan perawatan. Yang berhak memperoleh pemeliharaan jaminan kesehatan adalah tenaga kerja beserta keluarganya.

Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial maka program jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) menjadi satu kesatuan dengan sistem jaminan sosial nasional (SJSN).

2. Hak dan Kewajiban Pekerja

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang hak dan kewajiban seorang tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana Undang-Undang

tersebut berfungsi untuk melindungi dan membatasi status hak dan kewajiban para tenaga kerja dari para pemberi kerja (pengusaha) yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dalam ruang lingkup kerja.

Hak-hak dan kewajiban para tenaga kerja didalam ruang lingkup Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdiri dari:

a. Hak-hak para tenaga kerja

- 1) Pasal 5 : setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
- 2) Pasal 6 : Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- 3) Pasal 11 : Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- 4) Pasal 12 (ayat 3) : Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.
- 5) Pasal 18 (ayat 1) : Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja.

- 6) Pasal 27 : Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
 - 7) Pasal 31 : Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
- b. Kewajiban Tenaga Kerja
- 1) Pasal 102 (ayat 2) : Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
 - 2) Pasal 26 (ayat 1) : Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Ayat 1 : Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.
 - 3) Pasal 136 (ayat 1) : Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.

3. Tinjauan Terhadap Tenaga Kerja Perempuan

Mempekerjakan Perempuan di perusahaan tidaklah semudah yang dibayangkan. Masih ada beberapa hal yang harus diperhatikan, mengingat hal-hal sebagai berikut:

- a. Para wanita umumnya bertenaga lemah, halus, tetapi tekun.
- b. Norma-norma susila harus diutamakan agar tenaga kerja wanita tidak terpengaruh oleh perbuatan negatif dari tenaga kerja lawan jenisnya, terutama kalau dipekerjakan pada malam hari.
- c. Para tenaga kerja wanita itu umumnya mengerjakan pekerjaan-pekerjaan halus yang sesuai dengan kehalusan sifat dan tenaganya.
- d. Para tenaga kerja itu ada yang masih gadis, ada pula yang sudah bersuami atau berkeluarga yang dengan sendirinya mempunyai beban-beban rumah tangga yang harus dilaksanakannya pula.

Imam Soepomo pernah menulis (1983:550), mengatakan: “Memang ada kalanya badan wanita itu lemah, yaitu pada saat harus memenuhi kewajiban alam, misalnya pada saat hamil, melahirkan/gugur kandungan, dan bagi beberapa wanita juga pada waktu haid”. Semua itu harus menjadi dasar pertimbangan dalam menentukan norma kerja bagi wanita. Untuk itu maka, Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mulai dari pasal 76 menentukan norma kerja wanita sebagai berikut:38

- a. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari delapan belas tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23:00 sampai dengan 07:00. Ini bahwa pengusaha yang harus bertanggung jawab atas ketentuan

dilarang memperkerjakan wanita yang berumur kurang dari delapan belas tahun, dilarang dipekerjakan antara pukul 23:00 sampai dengan 07:00 tersebut.

- b. Pengusaha dilarang memperkerjakan pekerja/buruh wanita hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23:00 sampai dengan 07:00.
- c. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh wanita antara pukul 23:00 sampai dengan 07:00 wajib:
 - 1) Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - 2) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja.
- d. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh wanita yang berangkat dan bekerja antara pukul 23:00 sampai dengan 05:00.

Pada saat sekarang ini banyak wanita yang mampu melakukan pekerjaan dan tidak kalah dibandingkan dengan pekerja laki-laki, banyak wanita diluar sana yang sukses dalam segi pekerjaan. Oleh sebab itu wanita berhak untuk mendapat pekerjaan yang layak untuk memenuhi baik itu untuk kebutuhan dirinya sendiri maupun untuk kebutuhan keluarganya.

Dan ini juga diatur di dalam Undang-undang Hak Asasi Manusia pada pasal 38 yaitu :

- 1) Setiap warga Negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.

- 2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.
- 3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.
- 4) Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Tetapi secara kodrat wanita mempunyai tanggung jawab terhadap keluarga seperti dalam hal memberikan pendidikan dini kepada anak serta perhatian yang lebih terhadap perkembangan anak, baik dari segi gizi yang harus tercukupi dan juga perkembangan fisik anak yang terus bertambah, dan peran seorang ibu tidak dapat tergantikan oleh orang lain.

Perempuan yang bekerja memiliki dua peran sekaligus yang harus dikerjakan, yakni selain untuk tetap menjalankan perannya di dalam keluarga, ia juga harus bertanggung jawab terhadap pekerjaannya yang tetap harus tepat waktu.

Ini berkaitan dengan Hak Asasi Manusia sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Esa, biasa dirumuskan sebagai hak kodratiah yang melekat dimiliki oleh manusia sebagai karunia pemberian Tuhan kepada insan manusia dalam menopang dan mempertahankan hidup dan prikehidupannya di muka bumi.³⁹

Pasal 1 Butir 1 UU No. 39 Tahun 1999 tentang HAM, memberikan rumusan tentang pengertian HAM sebagai : seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh Negara, hukum, pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.

Filosofis Ham adalah kebebasan yang berbasis atas penghormatan atas kebebasan orang lain. Artinya, kebebasan HAM tidak tak terbatas, oleh karena tatkala memasuki wilayah kebebasan orang lain maka daya kebebasan itu berakhir.⁴⁰

4. Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Perempuan

Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar karyawan dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha nasional dan internasional. Sebagai mana disebutkan dalam Pasal 28 D Undang-Undang Dasar tahun 1945 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.³⁶

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah dengan membuat

³⁶ F. Winarni, Administrasi Gaji Dan Upah, Pustaka Widyatama, Yogyakarta, 2006), hlm. 89.

peraturan-peraturan yang mengikat pekerja/buruh dan majikan, mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial. “hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan”.

Secara yuridis berdasarkan Pasal 27 UUD 1945 kedudukan pekerja/buruh sama dengan pengusaha/pemberi kerja, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama, dimana kedudukan majikan lebih tinggi dari pekerja/buruh. Kedudukan tinggi rendah dalam hubungan kerja ini mengakibatkan adanya hubungan diperatas, sehingga menimbulkan kecenderungan pihak pengusaha/pemberi kerja untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruhnya. Berbeda dengan hubungan hukum keperdataan yang lain, dalam hubungan kerja kedudukan para pihak tidak sederajat, pihak pekerja/buruh tidak bebas menentukan kehendaknya dalam perjanjian. Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingat pekerja/buruh hanya mengandalkan tenaga untuk melaksanakan pekerjaan, sedangkan pengusaha/pemberi kerja adalah pihak yang secara sosial ekonomis lebih mampu sehingga setiap kegiatan apapun tergantung pada kehendaknya.

Secara teori, ada asas hukum yang mengatakan bahwa, buruh dan majikan mempunyai kedudukan yang sejajar. Menurut istilah perburuhan disebut partner kerja. Namun dalam praktiknya, kedudukan keduanya

ternyata tidak sejajar. Pengusaha sebagai pemilik modal mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja. Ini jelas tampak dalam penciptaan berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan⁴⁶. Mengingat kedudukan pekerja/buruh yang lebih rendah dari pengusaha inilah maka perlu campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum. Perlindungan Hukum menurut Philipus sebagaimana dikutip Asri Wijayanti, yakni:

Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam Hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.³⁷

Di dalam pelaksanaan perlindungan bagi pekerja/buruh perempuan yang bekerja ada beberapa aturan yang berbeda dengan pekerja/buruh laki-laki. Karena pekerja perempuan itu memiliki keterbatasan dalam bekerja.³⁸

Perlindungan terhadap pekerja/buruh dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin

³⁷ *Ibid*

³⁸ Muchlisin Riadi, *Aspek Perlindungan Hukum (Online)*, 2011 (<http://blogspot.co.id/2011/01//aspek-hukum-perlindungan> diakses pada tanggal 27 Juli 2021 pukul 12.00wib

kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Menurut Adrian Sutedi hanya ada dua cara melindungi pekerja/buruh. Pertama, melalui undang-undang perburuhan, karena dengan undang-undang berarti ada jaminan negara untuk memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya di tempat kerja (kesehatan, keselamatan kerja, dan upah layak) sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun. Kedua, melalui serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB). Karena melalui SP/SB pekerja/buruh dapat menyampaikan aspirasinya, berunding dan menuntut hak-hak yang semestinya mereka terima. SP/SB juga dapat mewakili pekerja/buruh dalam membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengatur hak-hak dan kewajiban pekerja/buruh dengan pengusaha melalui suatu kesepakatan umum yang menjadi pedoman dalam hubungan industrial.

Berbicara mengenai hak pekerja/buruh berarti kita membicarakan hak-hak asasi, maupun hak yang bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja/buruh itu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas/terpisah dari diri pekerja itu akan menjadi turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Sedangkan hak yang bukan asasi berupa hak pekerja/buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya non asasi.

Aturan hukum yang khusus bagi pekerja perempuan dibedakan dengan pekerja laki-laki, seperti cuti melahirkan, pelecehan seksual di tempat kerja, jam perlindungan dan lain-lain.

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan berpedoman pada Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 76, 81, 82, 83, 84, Pasal 93. Selain itu juga berpedoman pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 224 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh Perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 serta peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama perusahaan yang meliputi.³⁹

a. Perlindungan Jam Kerja

Perlindungan dalam hal kerja malam bagi pekerja wanita (pukul 23.00 sampai pukul 07.00). Hal ini diatur pada pasal 76 Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tetapi dalam hal ini ada pengecualiannya yaitu pengusaha yang mempekerjakan wanita pada jam tersebut wajib:

- 1) Memberikan makanan dan minuman bergizi
- 2) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja
- 3) Menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 – 05.00. Tetapi

³⁹ H. Zaeni Asyhadie, dkk, *Penghantar Hukum Indonesia* PT. Raja Grafindo Persoda, Jakarta, 2015, hlm. 96

pengecualian ini tidak berlaku bagi pekerja perempuan yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun ataupun perempuan hamil yang berdasarkan keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya apabila bekerja antara pukul 23.00 – 07.00.

b. Perlindungan dalam masa haid

Pada Pasal 81 Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur masalah perlindungan dalam masa haid. Perlindungan terhadap pekerja wanita yang dalam masa haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah penuh. Dalam pelaksanaannya lebih banyak yang tidak menggunakan haknya dengan alasan tidak mendapatkan premi hadir.

c. Perlindungan Selama Cuti Melahirkan

Sedangkan pada Pasal 82 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah cuti hamil. Perlindungan cuti hamil bersalin selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan dengan upah penuh. Ternyata dalam pelaksanaannya masih ada perusahaan yang tidak membayar upah secara penuh.

d. Pemberian Waktu Menyusui

Pasal 83 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah ibu yang sedang menyusui. Pemberian kesempatan pada pekerja wanita yang anaknya

masih menyusui untuk menyusui anaknya hanya efektif untuk yang lokasinya dekat dengan perusahaan.

Aristoteles mengatakan bahwa manusia adalah “*zoon politicon*”, makhluk sosial atau makhluk bermasyarakat, oleh karena tiap anggota masyarakat mempunyai hubungan antara satu dengan yang lain. Sebagai makhluk sosial maka sadar atau tidak sadar manusia selalu melakukan perbuatan hukum dan hubungan hukum .

Perbuatan hukum diartikan sebagai setiap perbuatan manusia yang dilakukan dengan sengaja/atas kehendaknya untuk menimbulkan hak dan kewajiban yang akibatnya diatur oleh hukum. Perbuatan hukum terdiri dari perbuatan hukum sepihak seperti pembuatan surat wasiat atau hibah, dan perbuatan hukum dua pihak seperti jual-beli, perjanjian kerja dan lain-lain.

Hubungan hukum diartikan sebagai hubungan antara dua atau lebih subyek hukum, hubungan mana terdiri atas ikatan antara individu dengan individu, antara individu dengan masyarakat atau antara masyarakat yang satu dengan masyarakat yang lain. Dalam hubungan hukum ini hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain”.⁴⁰

Hubungan hukum tercermin pada hak dan kewajiban yang diberikan dan dijamin oleh hukum. Hak dan kewajiban timbul karena

⁴⁰ Soepomo, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hlm. 286

adanya peristiwa hukum, menurut van Apeldorn⁴¹ “peristiwa hukum adalah peristiwa yang berdasarkan hukum menimbulkan atau menghapuskan hak”. Berdasarkan peristiwa hukum maka hubungan hukum dibagi menjadi 3 (tiga) jenis yaitu:

- a. Hubungan hukum yang bersegi satu dimana hanya terdapat satu pihak yang berwenang memberikan sesuatu, berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu (Pasal 1234 KUHPerdara) sedangkan pihak yang lain hanya memiliki kewajiban.
- b. Hubungan hukum bersegi dua, yaitu hubungan hukum dua pihak yang disertai adanya hak dan kewajiban pada masing-masing pihak, kedua belah pihak masing-masing berwenang/berhak untuk meminta sesuatu dari pihak lain, sebaliknya masing-masing pihak juga berkewajiban memberi sesuatu kepada pihak lainnya, misalnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh.
- c. Hubungan antara satu subyek hukum dengan semua subyek hukum lainnya, hubungan ini terdapat dalam hal hak milik (*eigendomrecht*).

Logemann sebagaimana dikutip Soeroso berpendapat, bahwa dalam tiap hubungan hukum terdapat pihak yang berwenang/berhak meminta prestasi yang disebut dengan “*prestatie subject*” dan pihak

⁴¹ *Ibid*, hlm. 251

yang wajib melakukan prestasi yang disebut “*plicht subject*”.⁴² Dengan demikian setiap hubungan hukum mempunyai dua segi yaitu kekuasaan/wewenang atau hak (*bevoegdheid*) dan kewajiban (*plicht*). Kewenangan yang diberikan oleh hukum kepada subjek hukum dinamakan “Hak”, yaitu kekuasaan/kewenangan untuk berbuat sesuatu atau menuntut sesuatu yang diwajibkan oleh hak itu. Tiap hubungan hukum tentu menimbulkan hak dan kewajiban, selain itu masing-masing anggota masyarakat tentu mempunyai hubungan kepentingan yang berbeda-beda dan saling berhadapan atau berlawanan, untuk mengurangi ketegangan dan konflik maka tampil hukum yang mengatur dan melindungi kepentingan tersebut yang dinamakan perlindungan hukum.

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Dalam ilmu hukum “Hak” disebut juga hukum subyektif, Hukum subyektif merupakan segi aktif dari pada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum obyektif (norma-norma, kaidah).

Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat,

⁴² *Ibid*, hlm. 270

Bronislaw Malinowski dalam bukunya berjudul *Crime and Custom in Savage*, mengatakan “bahwa hukum tidak hanya berperan di dalam keadaan-keadaan yang penuh kekerasan dan pertentangan, akan tetapi bahwa hukum juga berperan pada aktivitas sehari-hari”.⁴³

Hukum menentukan kepentingan-kepentingan masyarakat yang dapat ditingkatkan menjadi hak-hak hukum yang dapat dipaksakan pemenuhannya. Hak diberikan kepada pendukung hak yang sering dikenal dengan entitas yang dapat berupa orang-perorangan secara kodrat dan dapat juga entitas hukum nir kodrati yaitu entitas hukum atas hasil rekaan hukum.⁴⁴

Pendukung hak memiliki kepentingan terhadap objek darihak yang dapat berupa benda atau kepada entitas hukum orang secara kodrati. Pemberian hak kepada entitas hukum, karena adanya kepentingan dari entitas tersebut kepada obyek hak tertentu. Menurut Roscoe Pound dalam teori mengenai kepentingan (*Theory of interest*), terdapat 3 (tiga) penggolongan kepentingan yang harus dilindungi oleh hukum, yaitu pertama; menyangkut kepentingan pribadi (*individual interest*), kedua; yang menyangkut kepentingan masyarakat (*sosial interest*), dan ketiga; menyangkut kepentingan umum (*publik interest*).⁴⁵

⁴³ *Ibid*, hlm. 13

⁴⁴ Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Sekretaris Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2008

⁴⁵ Marmi Emmy Mustafa, *Prinsip-Prinsip Beracara Dalam Penegakan Hukum Paten di Indonesia Dikaitkan Dengan TriPs-WTO*, PT.Alumni Bandung, 2007, hlm. 37.

Kepentingan individu ini terdiri dari kepentingan pribadi, sedangkan kepentingan kemasyarakatan terdiri dari keamanan sosial, keamanan atas lembaga-lembaga sosial, kesusilaan umum, perlindungan atas sumber-sumber sosial dari kepunahan, perkembangan sosial, dan kehidupan manusia. Adapun kepentingan publik berupa kepentingan negara dalam bertindak sebagai representasi dari kepentingan masyarakat.⁴⁶

Berkaitan dengan peran hukum sebagai alat untuk memberikan perlindungan dan fungsi hukum untuk mengatur pergaulan serta menyelesaikan masalah-masalah yang timbul dalam masyarakat, Bohannon yang terkenal dengan konsepsi *reinstitutionalization of norm*, menyatakan bahwa: suatu lembaga hukum merupakan alat yang dipergunakan oleh warga-warga suatu masyarakat untuk menyelesaikan perselisihan-perselisihan yang terjadi dan untuk mencegah terjadinya penyalah-gunaan daripada aturan-aturan yang terhimpun di dalam pelbagai lembaga kemasyarakatan. Setiap masyarakat mempunyai lembaga-lembaga hukum dalam arti ini, dan juga lembaga-lembaga non-hukum lainnya.⁴⁷

⁴⁶ *Ibid*, hlm. 39

⁴⁷ Soerjono Soekanto, *Beberapa Permasalahan Hukum Dalam Kerangka Pembangunan di Indonesia*, UI-Press, Jakarta, 1983, hlm. 15

5. Hubungan Pengusaha dengan Tenaga Kerja

Ketentuan-ketentuan hukum dan perundang-undangan yang berlaku yang semuanya itu dijiwai oleh nilai-nilai Pancasila, apabila ditaati penuh dengan semurni-murninya baik oleh pengusaha, manajer dan para tenaga kerjanya, maka akan terjalin hubungan yang serasi dan sangat mengesankan antara pengusaha beserta para manajernya dengan para tenaga kerjanya, sehingga masing-masing pihak memberikan prestasinya secara timbal balik. Pengusaha beserta para manajernya selalu menyadari akan kewajibannya-kewajibannya terhadap buruhnya antara lain:⁴⁸

- a. Membimbing, membina dan merawatnya secara wajar sesuai dengan asas-asas kemanusiaan serta menghargainya sebagai pelaksana-pelaksana yang membantu menyukseskan usahanya.
- b. Memberikan pengupahan yang layak serta seimbang dengan tenaga atau jasa-jasa yang telah diberikannya kepada perusahaan, sehingga perusahaan dapat berjalan lancar dan stabil.
- c. Mengatur pemberian upah sedemikian rupa agar tepat pada waktunya, demikian pula jaminan-jaminan lainnya yang telah diperjanjikannya dengan maksud agar tenaga kerja dan memanfaatkan dengan baik bagi kelangsungan hidupnya sekeluarga.

⁴⁸ G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta, 1986, hlm. 33

Adanya kebijaksanaan-kebijaksanaan pengusaha beserta para manajernya yang beriktikad baik ini tenaga kerja sesuai pula dengan insan yang berperikemanusiaan untuk melakukan imbang-an-imbangannya dalam wujud taat dan tunduk pada peraturan kerja, bekerja sebaik mungkin, turut bertanggung jawab untuk kelancaran perusahaannya dan keamanan perusahaan sebagai keamanan atas bagian dari miliknya dari segala bahaya yang akan atau mungkin terjadi. Tenaga kerja bahkan tidak akan merasa puas jika tidak dapat hasil pekerjaan seperti apa yang ditargetkan baik kualitas maupun kuantitasnya. Kesemua ini merupakan kesadaran dan bukan karena keterpaksaan. Karena adanya kesadaran dan rasa simpatik yang timbal balik diantara pengusaha beserta para manajernya dengan para tenaga kerja yang dipimpinnya, maka suasana dan lingkungan kerja yang baik akan selalu dapat diwujudkan. Satu dan lainnya akan menjadi pembangun dalam mengembangkan perusahaan tersebut dan turut berperan serta membangun masyarakat, karena segala apa yang dihasilkan perusahaan tersebut dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan masyarakat secara teratur dan berkelanjutan (kontinuitas).